



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data pada penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dengan judul “Analisis Pengaruh *Graduate Capital* Setelah Pandemi Covid-19 Terhadap *Work Readiness*; Telaah Pada Mahasiswa Strata Satu (S1) Fakultas Bisnis di Kota Tangerang”, sebagai berikut kesimpulan yang dapat dinyatakan:

- 1) Penyebaran kuesioner yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini merupakan:
 - a. Berjenis kelamin laki-laki dengan total 84 orang responden atau sebesar 56,5% dari 148 responden. Sementara sisanya berjenis kelamin perempuan dengan total 64 orang responden atau sebesar 43,5% dari 148 responden.
 - b. Mayoritas responden berdasarkan universitas merupakan mahasiswa dari Universitas Multimedia Nusantara dengan total 140 orang responden atau sebesar 94,2% dari 148 responden.
 - c. Mayoritas mahasiswa berdasarkan jurusan yang akan ditekuni atau sedang ditekuni merupakan mahasiswa dari jurusan umum bisnis (lainnya) dengan total 54 orang atau sebesar 36,5%
 - d. Mayoritas responden berdasarkan semester yang sedang ditempuh merupakan mahasiswa diantara semester 7-8 atau tahun akhir dengan sejumlah 81 orang responden.
- 2) Berdasarkan hasil pengolahan data dan pernyataan akan hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut:
 - a. H4: *identity capital* memiliki pengaruh signifikan terhadap *work readiness* mahasiswa di fakultas bisnis khususnya di universitas Tangerang. H4 dapat dinyatakan memberikan pengaruh kepada

work readiness mahasiswa karena hasil pengolahan data diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,456 > 1,97681$.

- b. H5: *psychological capital* memiliki pengaruh signifikan terhadap *work readiness* mahasiswa di fakultas bisnis khususnya di universitas Tangerang. H5 dapat dinyatakan memberikan pengaruh kepada *work readiness* mahasiswa karena hasil pengolahan data diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,717 > 1,97681$.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Berdasarkan Hipotesis

- 1) Berdasarkan hasil pengolahan data untuk variabel *identity capital*, diperoleh indikator IC2 menjadi indikator dengan nilai *mean* terkecil yaitu sebesar 4,14 dan *factor loading* senilai 0,701. Indikator IC2 menyatakan bahwa mahasiswa perlu untuk mampu membuat dan memiliki rencana karir yang jelas untuk memberikan arahan kepada mahasiswa dan mendukung akan *work readiness* mahasiswa setelah lulus dari universitas nantinya (Tomlinson, 2017). Maka untuk meningkatkan kemampuan mahasiswa dapat membuat rencana karir bagi dirinya yaitu dengan menentukan terlebih dahulu profesi yang akan ditekuni kemudian setelah mengetahui profesi yang akan ditekuni nantinya, penting untuk memahami jenjang-jenjang karir yang ada untuk profesi tersebut. Seperti saat seseorang ingin memasuki profesi pekerjaan di bidang *recruitment*, seorang tersebut harus memahami atau mengetahui level dari profesi yang ada di *recruitment* dari *entry* atau *junior level* (C1) seperti melakukan *sourcing candidate*, *interview*, memberikan beberapa test kepada kandidat, menyiapkan kontrak dan perjanjian kerja, dan menyusun laporan kerja lalu memasuki *middle level* (C2) yaitu *recruitment supervisor/manager* yang juga memiliki wewenang untuk mengkoordinasikan proses *recruitment* di beberapa *department* kemudian tahapan paling atas untuk profesi *recruitment* yaitu *senior level* (C3) atau

direktur *recruitment* yang dapat memiliki wewenang tidak hanya menjalankan proses *recruitment* atau melakukan pemantauan kepada *recruitment department* tetapi juga memiliki wewenang untuk menetapkan proses yang ada di saat menjalankan tahapan-tahapan *recruitment* (SOP) serta merencanakan kebutuhan karyawan dalam perusahaan.

Setelahnya memberikan rencana untuk setiap *level* profesi terkait dengan durasi tingkat jabatan yang ditekuni seperti target dua tahun harus memiliki kenaikan tingkat jabatan menjadi *supervisor level* (C2) dari tahapan *junior level* (C1) dan target akan kemampuan yang harus dimiliki untuk level jabatan pada profesi tersebut. Dengan memiliki perencanaan tersebut mahasiswa menjadi sadar akan atribut-atribut yang mampu mendukung suatu keberhasilan karir nya dan setelah lulus dari universitas dapat memiliki *work readiness* yang juga membawa peluang keberhasilan memperoleh dan menjalankan profesi yang telah direncanakan lebih banyak dibandingkan dengan pesaing lainnya.

- 2) Berdasarkan hasil pengolahan data untuk variabel *psychological capital*, diperoleh indikator PC2 menjadi indikator dengan nilai *mean* terkecil yaitu sebesar 4,00. Indikator PC2 menyatakan bahwa mahasiswa perlu untuk dapat mengontrol diri terkait kemungkinan akan adanya penurunan karir (*setbacks*) nantinya (Benati & Fisher, 2020). Maka untuk meningkatkan kemampuan mahasiswa dalam mengontrol diri jika nantinya mengalami penurunan karir (*setbacks*) yaitu dengan belajar untuk mengenali diri dengan *self-efficacy* untuk memahami kemampuan diri dalam mencapai tujuan karir dengan kapasitas paham akan kondisi yang mungkin bisa terjadi dan merugikan diri selain itu perlu untuk diri sendiri bertindak proaktif dan adaptif untuk merespons keadaan seperti kekecewaan atau penolakan (Tomlinson, 2017).

Salah satu gambarannya yaitu ketika seseorang ingin melamar untuk menjabat sebagai *human resources staff* disalah satu *company* yang menjadi harapan dirinya selama ini ataupun profesi yang diharapkan tersebut, maka

dirinya perlu untuk memiliki kepercayaan diri yang tinggi akan harapan dirinya untuk menjadi seperti yang direncanakan atau diharapkan selama ini (*self-efficacy*) kemudian dengan *career adaptability* atau *flexible contingency planning* di awal karir seperti *alternative* profesi yang akan di tempuh nantinya selain *human resources staff* yaitu bisa dengan memulai terlebih dahulu untuk peran yang lebih spesifik seperti *human resource general affair* atau *human resources payroll & administration* sehingga dengan perlahan memasuki beberapa bagian peran *human resources staff* dan membuka peluang untuk memasuki profesi yang diharapkan yang dibentuk dan direncanakan secara baik.

Selain itu seseorang juga perlu *movement towards* yang tidak hanya ada dalam satu *frame career goals* atau hanya satu profesi dan satu perusahaan namun seseorang harus mengerti jika mengalami penolakan dari perusahaan yang diharapkan, maka dirinya dapat mangacu pada *range of pathways* yang mana saja profesi ataupun *industry* perusahaan yang related dengan harapan, sehingga dapat dikatakan seseorang tersebut dapat mengontrol adanya *setbacks* dari profesi ataupun perusahaan yang diharapkan. Dengan begitu seseorang tentunya mampu *reformulate* atau *re-appraise* dirinya untuk mencapai secara bertahap dan terencana yang lebih kuat untuk mencapai *goals* dengan mampu proaktif dan adaptif. Proaktif yaitu inisiatif yang baik dalam menilai kemampuan diri yaitu ketika menginginkan profesi *human resources staff* maka seseorang tersebut perlu menilai atribut atau kemampuan mana saja yang saat ini belum dimiliki mungkin seperti pemahaman akan undang-undang ketenagakerjaan dan beberapa kemampuan lainnya yang dibutuhkan pada profesi *human resources staff*, sementara adaptif mampu melihat potensial mana saja yang bisa memberikan peluang untuk mencapai harapan sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan dari profesi yang diharapkan di era saat ini seperti seseorang perlu memahami *software* atau penggunaan teknologi terbaru dalam

melakukan perhitungan seperti *payroll* yang juga menjadi peran dari *human resources staff*.

- 3) Berdasarkan hasil pengolahan data untuk variabel *work readiness*, diperoleh indikator A1 memiliki nilai *mean* terkecil dibandingkan dengan indikator lainnya untuk variabel *work readiness* dengan nilai *mean* sebesar 4,20 dan *factor loading* senilai 0,781. Indikator A1 menyatakan bahwa mahasiswa perlu untuk mengetahui dan memahami kemampuan dalam menerapkan keterampilan akademik yang dimiliki semasa perkuliahan ke dalam implementasi peran pekerjaan yang akan ditekuni atau dijalani nantinya (Sungjun, 2015). Maka untuk dengan memahami cara mengimplementasikan kemampuan yang diperoleh semasa perkuliahan ke lingkungan kerja yaitu dengan mengacu pada *career planning* yang pernah dibuat sebelumnya dan implementasi kemampuan yang dimiliki saat ini juga dapat memberikan peningkatan *career level* atau tidak. Jika mahasiswa menilai kemampuan yang dimiliki saat ini dapat memberikan hasil kinerja yang baik akan suatu jabatan atau profesi yang ditekuni nantinya maka mahasiswa dapat mengacu pada *career planning* sebagai hal-hal yang dapat dijadikan penilaian akan implementasi kemampuan menjalankan profesi yang ditekuni atau harapan untuk mendapatkan peningkatan *career level* atau *compensation or benefit* lainnya yang bisa diberikan oleh perusahaan selaku pemberi kerja kepada dirinya. Dengan demikian memberikan peluang lebih besar bagi mahasiswa memperoleh peningkatan *work readiness*.

5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Melalui kesimpulan yang peneliti telah jabarkan sebelumnya, berikut penelitian sertakan saran bagi peneliti selanjutnya yang juga berkaitan dengan penelitian ini:

- 1) Dalam penelitian selanjutnya, diharapkan bagi peneliti untuk dapat menganalisa pengaruh *human capital, social capital, cultural*

capital terhadap *work readiness* sebagai atribut yang juga dapat memberikan peningkatan *work readiness* mahasiswa, dikarenakan dalam penelitian ini ketiga variabel tersebut belum dalam memberikan penjelasan akan variabel *work readiness* dan hanya dapat mengukur *identity capital* serta *psychological capital* sebagai atribut yang mempengaruhi *work readiness* mahasiswa.

